



Nelson Alves dos Santos

Contratação de terceirizados e mão de obra temporária

Aqui estamos, em pleno século XXI, em um mundo globalizado e oxigenado pela internet e suas redes sociais, onde a velocidade da informação é superior a um piscar de olhos, onde o mundo dos negócios não tem tempo a perder, cada movimento seja ele político, financeiro ou apenas um boato, reflete de forma positiva ou negativa na economia. O mundo dos negócios mudou e muito nos últimos anos, e vem mudando a cada dia.

Por conta disso, vivemos um momento de adequação aos novos modelos de contratações e as novas modalidades de contrato de trabalho, vivemos uma era onde o tempo é o bem mais valioso de cada ser humano, e também das empresas. A briga diária pela redução de custos e melhores preços, fez com que o modelo atual de contratação de pessoas ficasse engessado e custoso ao caixa das empresas, criando um problema ainda maior chamado “clandestinidade”, na qual muitas pessoas vêm trabalhando sem um devido contrato que lhes possa assegurar o mínimo de garantias necessárias.

A terceirização da mão de obra e a mão de obra temporária são a prova desse novo momento de adequações que o País vive e entendemos que é um caminho de mão única, é um formato prático, objetivo e que traz ao cidadão a possibilidade de um novo emprego com os seus direitos assegurados. Em 31 de março de 2017, foi sancionada a Lei nº 13.429/17, que regulamenta a terceirização e altera a Lei nº 6.019/74 que dispõe sobre o trabalho temporário, a chamada “Lei da terceirização”. Modalidades de contratação: Terceirizado, Temporário e Intermitente.

A Lei nº 13.429/2017 trouxe alterações para o Trabalho Temporário e ainda, de forma inovadora para a legislação brasileira, disciplinou regras sobre

a Terceirização. O contrato de trabalho temporário continua a ser regulado pela Lei nº 6.019/74, com os acréscimos da nova lei. Nesta modalidade contratual, a Lei nº 13.429/17, em seu artigo 9º, parágrafo terceiro, expressamente autorizou a contratação de trabalhador temporário nas atividades-meio e atividades-fim da empresa tomadora de serviços.

Hipóteses permitidas de contratação da mão de obra temporária:

- ♦ Quando houver necessidade de substituição transitória de uma pessoa permanente.
- ♦ Quando houver demanda complementar de serviço, podendo ser fator previsível ou imprevisível.

O contrato de trabalho pode ser de até 180 dias, prorrogável por mais 90 dias.

- ✓ Não se pode contratar trabalhador temporário para substituição de grevista.
- ✓ O tomador do serviço responde pelas condições de higiene, segurança e salubridade dos terceirizados.
- ✓ Não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício.
- ✓ O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa (como terceirizado) antes do decurso de prazo de 18 meses, contados a partir da sua demissão.
- ✓ O trabalhador temporário que cumprir o prazo de nove meses, somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após 90 dias do término do contrato anterior.

Ainda há muito que conquistar, mas um grande passo já foi dado. Resta continuarmos lutando para a melhoria das leis e, principalmente, para que a economia volte a crescer, pois somente assim será possibilitado aos brasileiros o direito ao trabalho. 🌈

Nelson Alves dos Santos
Administrador, financista e mestre
em Administração de Negócios.

Contrato de trabalho

Ingram Image